

广东和胜工业铝材股份有限公司

2025 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

广东和胜工业铝材股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司、股东和员工的利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》《广东和胜工业铝材股份有限公司章程》《2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，拟定《2025 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

加强本激励计划的可执行性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项考核指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价激励对象的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司（含子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象应当在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动/劳务/聘用关系。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 人力资源中心负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对相关考核数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会负责激励对象考核结果的审批并作出决议。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面考核

1、股票期权激励计划

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

行权安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=80%
第一个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%
第二个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44%	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32%
第三个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52%

本激励计划预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

行权安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=80%
第一个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44%	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32%
第二个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

2、上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各行权期内，因公司层面考核未满足触发值 (An) 导致当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2025 年-2027

年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

解除限售安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
		公司层面可解除限售比例=100%
第一个解除限售期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44%	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32%
第三个解除限售期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52%

本激励计划预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

解除限售安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
		公司层面可解除限售比例=100%
第一个解除限售期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44%	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32%
第二个解除限售期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

2、上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各解除限售期内，因公司层面考核未满足触发值 (An) 导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

(二) 个人层面考核

1、股票期权激励计划

首次及预留授予股票期权的行权条件包括个人层面考核，按公司(含子公司)现行规定组织实施，各行权期内，满足公司层面考核的，依照激励对象的个人绩效考核结果确定当期实际可行权的股票期权数量：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	100%	80%	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例，因公司/个人层面考核导致当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划

本激励计划首次及预留授予限制性股票个人层面考核按公司（含子公司）现行规定组织实施，各解除限售期内，满足公司层面考核的，依照激励对象的个人绩效考核结果确定当期实际可解除限售的限制性股票数量：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可解除限售比例	100%	100%	80%	0%

各解除限售期内，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例，因公司/个人层面考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核程序

人力资源中心、财务中心等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核，董事会负责考核结果的审批。

七、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源中心应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核记录归档

1、考核工作结束后，董事会薪酬与考核委员会应保留考核记录档案。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，如需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录保存期10年，超过保存期的，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

八、附则

（一）本办法由董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按有关法律、行政法规、

部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行；本办法未明确条款的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行。

（二）本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法经股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

广东和胜工业铝材股份有限公司董事会

2025年9月22日